

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi landasan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori-teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian ini. Berikut ini adalah table penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Topik & Peneliti	Hendro (2018), Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada CV Karya Gemilang.
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Secara paarsisal dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Topik & Peneliti	Purnami et al. (2014) Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada UD. Mente Bali Sejahtera
	Metode Penelitian	Analisis jalur.

	Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil pengujian statistik dan h ipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, diantaranya: (1) ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera.
3	Topik & Peneliti	Fauzi (2014) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Topik & Peneliti	Zain & Yuliana (2017) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Adapun beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu  
dengan penelitian saat ini, berikut ulasan pada penelitian terdahulu di atas :

Hendro (2018) Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja CV Karya Gemilang Secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fauzi (2014) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda bahwa terdapat pengaruh secara Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah alat analisis dan variabel yang digunakan, sedangkan perbedaannya adalah objek yang diteliti.

Zain & Yuliana (2017) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, berpengaruh secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja dimana mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah alat analisis dan variabel yang digunakan, sedangkan perbedaannya adalah objek yang diteliti.

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Swasto (2003) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan

tugas yang telah di selesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi (Mathis & Jackson, 2013).

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan berdasarkan waktu tertentu. Jadi kinerja dalam konsep ini merupakan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan.

#### **a. Indikator kinerja karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2013), penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan suatu tingkatan baik atau buruknya produk yang telah dikerjakan oleh karyawan atau pekerja.

2. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah produk yang dihasilkan karyawan dalam bekerja pada saat periode tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan yang telah disepakati untuk memperoleh hasil yang maksimal.

## **b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap individu atau sekelompok orang dalam suatu kegiatan atau program yang sudah direncanakan sebelumnya guna tercapainya tujuan dan sasaran yang telah di buat oleh perusahaan dengan waktu tertentu. Dalam hal ini terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2013):

### **1. Kompensasi**

Menurut Rivai & Jauvani (2009) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja.

### **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana para pekerja memandang pekerjaannya baik yang menyenangkan, juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan tampak pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

### **3. Sistem rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut.

### **4. Sistem penempatan**

Menurut Suwatno (2003) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

#### 5. Motivasi

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

#### 6. Disiplin

Menurut Sintasih & Wiratama (2013) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua aturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma” norma social yang berlaku secara sukarela.

#### 7. Kemampuan

Menurut Soelaiman (2007) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang padawaktu yang tepat.

#### 8. Loyalitas

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

#### 9. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Menurut Ramli (2013) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain, pengunjung atau setiap orang ditempat kerja.

#### 10. Beban kerja

Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

#### 11. Pembagian kerja

Menurut Hasibuan (2009) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

### 2. Kompensasi

Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Martoyo (2000), kompensasi diartikan sebagai keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employess” baik berupa (financial) uang, insentif, dan tunjangan maupun yang tidak langsung (non financial) seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai,

serta adanya promosi bagi karyawan yang berpotensi. Oleh karena itu, kompensasi yang jelas akan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun kepuasan karyawan. Sehingga penting sekali perhatian perusahaan dalam peraturan kompensasi secara benar dan adil.

#### **a. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### **1. Gaji**

Adalah bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang berupa uang serta diberikan dalam kurun waktu jam, hari, minggu, bulan, dan tahun. Pemberian upah dan gaji tersebut secara berkala mengikuti prosedur dan perjanjian awal oleh kedua belah pihak sebelum pekerjaan dilaksanakan.

##### **2. Bonus**

Adalah pemberian tambahan kompensasi diluar atau diatas upah yang diberikan oleh perusahaan. Insentif biasanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan kontribusinya tergolong bagus bagus kurun waktu tertentu, ataupun diberikan kepada karyawan yang telah melampaui jumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan.

##### **3. Tunjangan**

Meliputi pemberian asuransi, program pensiun, liburan, maupun hal lainnya yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja.

##### **4. Fasilitas**



Pada umumnya adalah seperti hal tambahan yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan hal pelengkapan atau kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat istirahat khusus, ataupun berupa fasilitas penunjang lainnya. Karyawan pada umumnya membutuhkan fasilitas yang dapat menunjang segala bentuk pekerjaan mereka untuk mencapai target pekerjaan yang diinginkan.

**b. Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Menurut Mangkunegara (2016) yaitu :

a) Faktor Pemerintah

Berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam pemberian kompensasi.

b) Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dan Karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan kepada karyawan.

c) Standar Dan Biaya Hidup Pegawai

Hal ini harus dipertimbangkan karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar maka pegawai akan merasa puas dan tercapainya tujuan perusahaan.

d) Ukuran Perbandingan Upah

Dipengaruhi oleh ukuran besar/kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

e) Kemampuan Membayar

Perusahaan harus menentukan kebijakan kompensasi, sehingga perusahaan mampu membayar kompensasi kepada karyawan, dan jangan sampai diluar batas kemampuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi yaitu :

a) Azas Adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

b) Azas Layak dan Wajar

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana pekerja memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2012). Seseorang yang memiliki perasaan dan penilaian sendiri atas pekerjaannya khususnya mengenai kondisi kerja pada perusahaan. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka akan terima.

Menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat

memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seorang yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas. Handoko (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seorang pekerja yang menjelaskan suatu perasaan yang positif atau negatif tentang pekerjaan yang telah dilakukan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentunya juga berpengaruh pada proses kerja dan perasaan nyaman karyawan berada di dalam suatu perusahaan.

#### **a. Indikator Kepuasan Kerja**

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Alshitri (2013) adalah :

1. Kepuasan terhadap gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

## 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga karyawan akan merasa senang karena telah menunjukkan kehebatan mereka.

## 3. Kepuasan terhadap atasan

Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

## 4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

## **b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam faktor-faktor itu sendiri peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan :

Menurut Blum dalam Umar (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

## 1. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan

2. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketenteraman bekerja, kesempatan untuk maju, penghargaan, hubungan sosial dalam menyelesaikan konflik antar manusia, dan perlakuan yang adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi yang baik terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk bekerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan sehingga kurang optimal dalam bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nitisemito (2012) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita

ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi) . Jika indikator tersebut terpenuhi maka karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hendro (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan Robbins (2006) dimana kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pada pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Karyawan yang puas maka cenderung merasa senang didalam perusahaan dan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

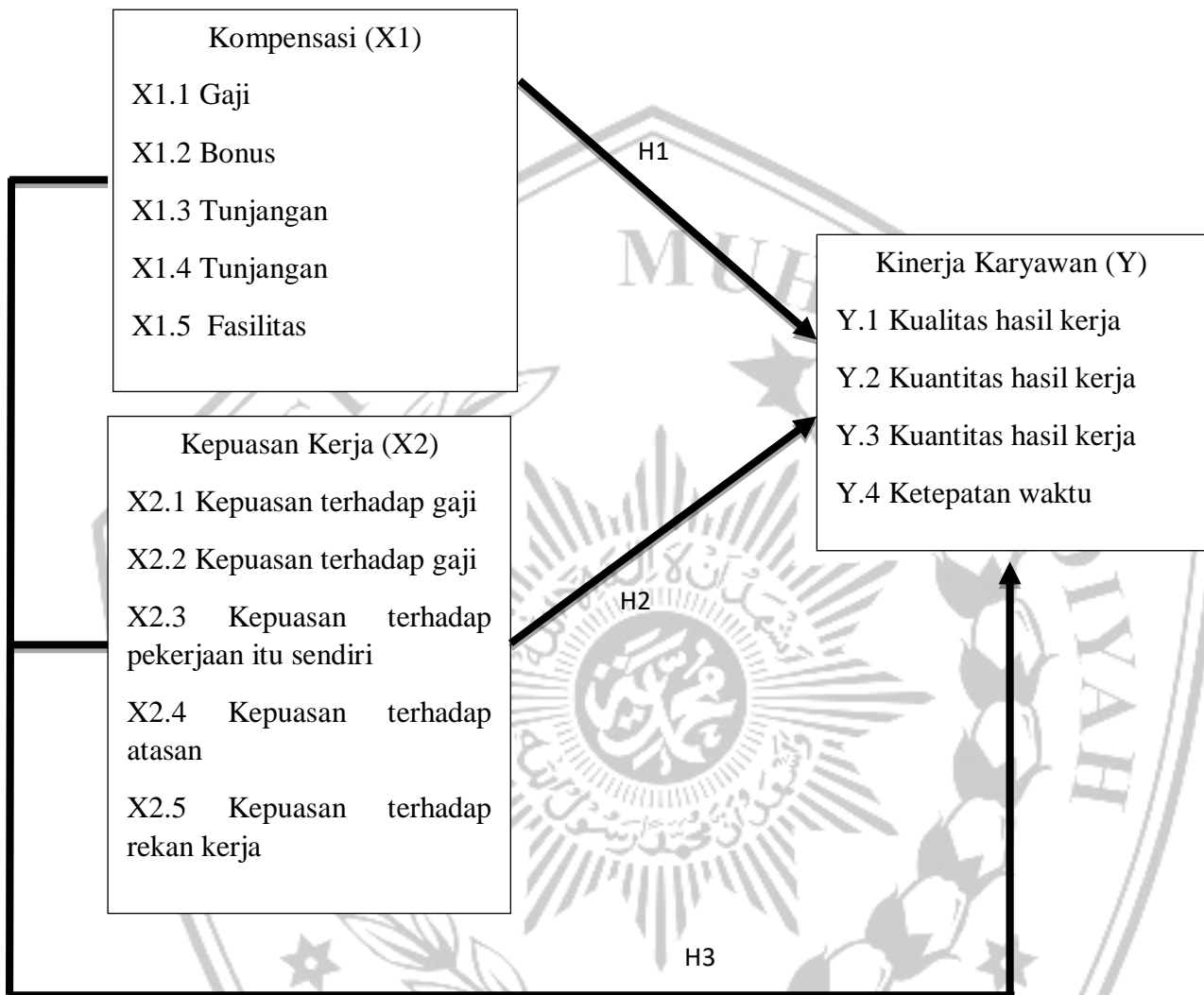
Sugiyarti (2009) menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa karyawan yang puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai ganti atas pengorbanannya kepada perusahaan akan senantiasa mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini. Sunyoto (2012) dan Moehariono (2012) bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat menimbulkan adanya rasa puas sehingga karyawan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya, demikian sebaliknya kompensasi yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan karyawan tidak puas sehingga karyawan dapat mengekspresikannya dalam bentuk penurunan kinerja, protes dan mogok kerja.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir menunjukkan bahwa konsep berpikir peneliti sudah sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga pembahasan akan lebih mudah untuk diketahui. Kerangka pikir dalam penelitian ini didasari oleh beberapa teori agar dapat mempermudah alur pemikiran dalam penelitian yang akan peneliti lakukan.

Berdasarkan kajian pustaka yang sudah dijelaskan, maka dapat disusun kerangka berpikir yang menggambarkan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Putri Kuning Blitar :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir diatas menjelaskan tentang model konseptual kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang di pengaruhi secara langsung oleh kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat variabel kompensasi. Hendro (2018) berpendapat bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, yang



berarti kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Teori variabel X1 (kompensasi) menggunakan pendapat Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan indikator gaji, insentif, fasilitas, tunjangan.

Teori variabel X2 (kepuasan kerja) menggunakan pendapat Sunyoto (2012) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana pekerja memandang pekerjaannya. Dengan menggunakan indikator menyayangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral positif, disiplin kerja.

Variabel Y (Kinerja Karyawan) menggunakan pendapat Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dilihat rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiguna (2016); Trilaksono (2014); Fauzi (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H1: Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti (2018); Febriyana (2015); Suharjo dan Didi (2019) menyatakan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnami (2014); Hendro (2018); Zain (2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

***H3: Diduga kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendro (2018) ; Febriyana (2015); Purnami (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

***H4: Diduga kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.***